



Secretary
of the Treasury Board

Secrétaire
du Conseil du Trésor

Government
Publication

Comptroller General
of Canada

Contrôleur général
du Canada

Ottawa, Canada
K1A 0R5

DATE: January 10, 2001

TO: Executives

Dear Sir or Madam:

As Secretary of the Treasury Board, I am pleased to announce the publication of the Third Report of the Advisory Committee on Senior Level Retention and Compensation.

The Advisory Committee was established in 1997 to advise the President of the Treasury Board on the retention and compensation of Executives and on the overall human resource management framework for Executives, Deputy Ministers and Governor-in-Council appointees. The work of this Committee has influenced recent improvements to the management of human resources in the federal public service. For example, the Committee's First and Second Reports set forth the principles of the current compensation policy and compensation structure for senior officials.

The Report addresses both long-standing and emerging human resources management challenges facing the federal public service, potentially significant loss of experienced senior public servants through retirements over the coming decade. The Third Report makes a compelling business case for bold action to sustain the health of the executive cadre. Notably, the Report recommends that an integrated long-term human resource strategy be established for the public service. Further highlights of the report are:

- Increased salary rates for Deputy Ministers, members of the Executive Group, and Governor-in-Council appointees. The Report recommends salary range increases of 8.7 % by April 1, 2001. (The Treasury Board has approved phasing in the increase as follows: 8 % effective April 1, 2000, with the remaining 0.7 % taken into account when future increases are considered.)
- Improvements to the already established framework for total compensation (base salary plus variable pay) such as annual benchmarking to the private sector.
- Removal of expenditure ceilings associated with the Performance Management Program to increase the effectiveness of the program. (The Treasury Board has approved a budget of 7% of annual executive payroll for fiscal year 2000-2001; however, departments will be now permitted to make awards in excess of their budgeted amounts by absorbing additional costs from their existing operating budgets.)
- Closer linking of the individual Performance Agreements to business planning, with a sharper focus on individual accountability and consistency of application among all departments and agencies.

- Creation of a new DM 04 level.
- Review of the GIC classification and compensation.
- A feasibility study for an Executive flexible benefits program (Phase III of the project).
- Increased vacation entitlement to six weeks after twenty-eight years of service for Executives, Deputy Ministers and Governor-in-Council appointees effective April 1, 2000.

The Treasury Board has accepted the majority of the recommendations of the Third Report and will study others further. In addition, the Treasury Board will renew the mandate of the Advisory Committee for an additional three years. Since the Chair, Mr. Strong, stepped down as Chair of the Committee this year, a new Chair will be selected in the near future. As a result, the Advisory Committee will continue its valuable work on the human resources management of senior personnel.

Instructions for implementing the approved salary increase will be sent under separate cover.

Any calls from the media concerning the Third Report should be forwarded to Edison Stewart, Chief, Media Relations, Communications and Executive Services, Treasury Board, at (613) 941-0255.

Printed copies of the Third Report have been sent to each Head of Human Resources for all Deputy Ministers, Executives and Governor-in-Council appointees. Please contact the Distribution Centre at (613) 995-2855 if additional printed copies of the Third Report are required.

The Third Report is also available via the TBS web site and HR CONNEXIONS on GENet and Internet. It can be found under the "What's New" section on the site.

To access these sites, type one of the following in the address section of your World Wide Web browser:

TBS website:

GENet Access: <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca>

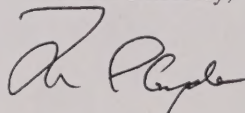
Internet Access: <http://www.tbs-sct.gc.ca>.

HR CONNEXIONS:


GENet Access: http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh

Internet Access: http://www.tbs-sct.gc.ca/hr_connexions_rh

Yours sincerely,



Frank Claydon



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118497551>

Pour accéder à ces sites, il vous suffit de dactylographier l'une des adresses suivantes dans la partie réservée à l'adresse de votre fureteur Web :

Site Web du SCT :

Accès à GENet : <http://publisservice.lbs-sct.gc.ca>

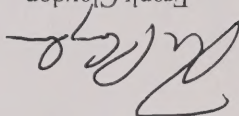
Accès à Internet : <http://www.lbs-sct.gc.ca>

CONNEXIONS RH :

Accès à GENet : <http://publisservice.lbs-sct.gc.ca/hr/connexions.rh>

Accès à Internet : <http://www.lbs-sct.gc.ca/hr/connexions.rh>

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.



Frank Claydon

- Suppression des plafonds de dépenses applicables au Programme de gestion du rendement pour accroître l'efficacité des cadres. (Le Conseil du Trésor a approuvé un budget équivalant à 7 % de la masse salariale annuelle des cadres de direction pour l'année financière 2000-2001; cependant les ministères peuvent maintenant verser une rémunération supérieure au montant prévu au budget en puisant dans leur budget de fonctionnement.)

- Plus grande complémentarité entre le Programme de gestion du rendement et les plans d'opérations en insistant davantage sur la responsabilité individuelle et l'unité d'application dans l'ensemble des ministères et organismes.

- Création d'un nouveau niveau DM-04.
- Révision de la structure de classification et de rémunération des personnes nommées par le gouvernement en conseil.

- Étude de faisabilité en vue de créer un régime d'avantages sociaux variables pour les cadres de direction (phase III du projet).

- Octroi d'une sixième semaine de vacances après 28 années de service aux cadres de direction, aux sous-ministres et aux personnes nommées par le gouvernement en conseil, à compter du 1^{er} avril 2000.

Le Conseil du Trésor a approuvé la plupart des recommandations du Troisième rapport et étudiera davantage les autres. Il renouvellera le mandat du Comité consultatif pour une autre période de trois ans. Étant donné que le président, M. Strong, a quitté le Comité au cours de l'année, un nouveau président sera désigné dans un avenir prochain. En conséquence, le Comité consultatif poursuivra ses travaux importants sur la gestion des ressources humaines appliquée aux cadres supérieurs.

Les directives pour la mise en œuvre des nouvelles échelles salariales vous parviendront sous pli séparé.

Des copies du Troisième rapport ont été distribuées à chaque chef des ressources humaines à l'intention des sous-ministres, cadres de direction et personnes nommées par le gouvernement en conseil. N'hésitez pas à communiquer avec le Centre de distribution au numéro (613) 995-2855 si vous avez besoin de copies supplémentaires du rapport.

Les demandes des médias portant sur le Troisième rapport devraient être référées à Edison Stewart, Chef, Relations avec les médias, Communications et services exécutifs, Conseil du Trésor, au (613) 941-0255.

Le Troisième rapport est également disponible en format électronique sur le site Internet du SCT ainsi que sur le site CONNEXIONS RH de GENet et d'Internet. On peut le consulter au sous-site « quoi de neuf » du site.



Secretary
of the Treasury Board

Secrétaire
du Conseil du Trésor

Comptroller General
of Canada

Contrôleur général
du Canada

Ottawa, Canada
K1A 0R5

DATE: le 10 janvier 2001

Destinataire : Cadres de direction

Monsieur, Madame,

En tant que secrétaire du Conseil du Trésor, je suis heureux d'annoncer la publication du Troisième rapport du Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de direction.

Le Comité consultatif a été créé en 1997 afin de fournir des conseils à la présidente du Conseil du Trésor sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de la direction et sur le cadre général de gestion des ressources humaines appliqué aux cadres de direction, aux sous-ministres et aux autres personnes nommées par le gouvernement en conseil. Les travaux du Comité sont à l'origine de certaines des améliorations récemment apportées à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Par exemple, les Premier et Deuxième rapports du Comité ont établi les bases de la politique et de la structure de rémunération actuelles des cadres supérieurs.

Dans son rapport, le Comité traite des défis, traditionnels et nouveaux, que la fonction publique fédérale doit relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. En effet, la fonction publique risque de perdre un nombre important de ses cadres supérieurs chevronnés, qui deviendront admissibles à la retraite au cours de la prochaine décennie. Le Troisième rapport présente des arguments convaincants pour l'adoption de mesures fermes pour préserver la vigueur de l'effectif des cadres de direction. Plus particulièrement, le rapport recommande d'adopter une stratégie intégrée à long terme de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Les autres recommandations contenues dans le rapport sont les suivantes :

- Majoration des taux de traitement des sous-ministres, des membres du groupe de direction et des autres personnes nommées par le gouvernement en conseil. Le rapport recommande une majoration de 8,7 % d'ici le 1^{er} avril 2001. (Le Conseil du Trésor a approuvé des augmentations progressives de 8 % à compter du 1^{er} avril 2000. Le solde de 0,7 % sera examiné lorsque de futures augmentations seront envisagées.
- Amélioration du cadre déjà établi pour déterminer la rémunération totale (traitement de base plus rémunération variable), par exemple effectuer des comparaisons annuelles avec le secteur privé.